

KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA GURU, DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA AMLAPURA

Ayu Kusumayani, Nyoman Natajaya, Bawa Atmadja

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja Indonesia

e-mail: {ayu.kusumayani, nyoman.natajaya, bawa.atmadja}@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kontribusi kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura baik secara mandiri maupun secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian *Expost facto* (pengukuran setelah kejadian), karena data penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat telah terjadi sebelum penelitian ini diadakan. Penelitian ini mengambil sampel 97 orang guru PNS di SMA Negeri di Kota Amlapura. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru, sedangkan data kinerja guru digunakan pedoman observasi penilaian kinerja guru (PK guru tahun 2013). Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kontribusi kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura baik secara mandiri maupun secara bersama-sama.

Kata Kunci: perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja

Abstract

This study aimed at determining the contribution of principal leadership behaviors, teacher job satisfaction and commitment on the performance of high school teachers in Amlapura either independently or jointly. This study was an *ex post facto* research (after the measurement of the incident) because the research data, both independent and dependent variables had occurred before the study was conducted. The sample of this study was 97 high school teachers in Amlapura. The research found out that principal leadership behaviors, teacher's job satisfaction and commitment had positive and significant contributions on the performance of high school teachers in Amlapura either independently or jointly.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Commitment, and Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru adalah penggambaran hasil kerja yang dilakukan seorang guru atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seorang guru. Senada dengan hal tersebut Nardi (2012) Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upayanya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seorang guru yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dan terkait dengan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa beberapa indikator yang diukur dari kinerja profesional guru adalah mengacu kepada kinerja guru yang dikembangkan Mudlofir (2012: 77-109) kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual proses belajar mengajar, minimal memiliki tiga kemampuan, yakni kemampuan:

a. Merencanakan proses belajar mengajar

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti perencanaan atau program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

b. Mengelola Proses Belajar Mengajar

Menurut Mudlofir (2012: 79) melaksanakan atau mengelola kegiatan belajar mengajar merupakan tahap

pelaksanaan dari program yang telah dibuat.

c. Menilai Hasil Belajar

Menilai hasil belajar merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai baik peserta didik maupun dalam pengambilan keputusannya (Ditjen PMTK dalam Barnawi, 2012: 18).

Selain itu menurut Barnawi (2012: 20) menjelaskan bahwa penilaian kepada siswa harus memerhatikan dua hal, yakni:

- a. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, tetapi cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- b. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, untuk itu diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Kinerja seorang guru tidak lepas dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini harus mampu mengampu dan mendorong kinerja guru. Situasi yang kondusif di sekolah tentunya mampu mewujudkan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Mulyasa (2012: 18-19) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang efektif memiliki ciri:

1. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.

2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu serta tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Hal-hal tersebut dapat mendukung hubungan kekerabatan antara warga sekolah untuk mewujudkan visi dan misi pendidikan. Seorang pemimpin tentu menjadi tolak ukur bagi seluruh warga sekolah untuk mengembangkan potensi dalam diri. Indikator kepala sekolah yang efektif dapat diamati melalui tiga hal (Greenfield dalam Mulyasa, 2012: 19) yaitu *pertama* komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, *kedua* menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan *ketiga* senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Sekolah yang kondusif tentunya tercipta dari kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menjembatani kebutuhan guru, siswa, tenaga kependidikan, dan sekolah. Selain itu dalam budaya organisasi sekolah tidak lepas kesuksesan itu juga diperoleh apabila guru dalam melaksanakan tugasnya merasakan kepuasan setelah melaksanakan tugas. Kepuasan yang diperoleh tentunya melalui *reward* atau imbalan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas, dan semangat

kerja (Barnawi dan Mohamad Arifin, 2012: 133).

Sinambela (dalam Barnawi dan Mohamad Arifin, 2012: 133) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan.

Rivai dan Mulyadi (2003: 246) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job Satisfaction*) sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah respons pekerja terhadap *reward* atau imbalan yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Kepuasan kerja tentunya tecermin dari guru itu sendiri dalam bersikap melaksanakan tugasnya.

Bedasarkan hal tersebut kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru menyikapi imbalan yang diberikan dengan menyelaraskan tindakannya dalam melaksanakan tugas. Tentunya seorang guru yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi, kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan kita mendidik peserta didik di sekolah.

Luthans (dalam Sutrisno, 2011: 292) komitmen kerja adalah yang *pertama* keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, *kedua* kamauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan *ketiga* suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Penyebab dari komitmen efektif lebih banyak terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan

kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan (Sutrisno, 2011: 294). Dalam suatu organisasi, komitmen kerja sering dikaitkan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut semakin menguatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja guru tersebut akan semakin rendah pula komitmen kerja. Menurut Ferdinandus (2012) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang misalnya sifat pekerjaan, pekerjaan memiliki otonomi untuk bertindak, adanya variasi, adanya umpan balik (*feed back*), adanya program pengenalan yang tepat, situasi lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagai seorang guru tentunya harus mampu mengamalkan komitmen kerja pada diri masing-masing. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi guru tersebut agar mereka tulus dan ikhlas dalam menjalankan tugas setiap hari.

Oleh karena itu, komitmen indetentik tentang memberikan sikap loyalitas seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan sekolah, tugas mendidik siswa, dan tugas kepada masyarakat untuk mencerdaskan anak-anak mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex post facto* (pengukuran setelah kejadian), karena data penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat telah terjadi sebelum penelitian ini diadakan.

Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan sebab akibat yang titik beratnya pada variabel yang dikorelasikan. Bentuk hubungan

yang dimaksud yaitu hubungan determinatif, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen kerja (X3), terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di kota Amlapura.

Populasi adalah kelompok yang diminati oleh peneliti, kelompok yang peneliti sukai untuk menggeneralisasikan hasil studinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002).

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri di Kota Amlapura yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional (pengajar) pada jenjang SMA Negeri di Kota Amlapura, yaitu SMA Negeri 1 Amlapura dan SMA Negeri 2 Amlapura. Berdasarkan tabel penentuan jumlah populasi yang dikembangkan oleh Krcjek dan Morgan (dalam Dantes, 2012), dengan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas taraf kesalahan 5% dan taraf kepercayaan 95% terhadap populasi, maka jumlah anggota sampel yang diteliti adalah sebesar 97 orang.

Dalam Penelitian ini akan menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel bebas itu adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1), kepuasan kerja guru (X2), dan komitmen kerja guru (X3). Adapun variabel terikatnya adalah kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura (Y). Data masing-masing variabel bebas dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data kinerja guru dikumpulkan dengan menggunakan penilaian kinerja guru yang telah dilakukan pada sekolah setempat. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan

menggunakan deskriptif statistik dan regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mencakup deskripsi tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dalam Penelitian ini akan menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel bebas itu adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kepuasan kerja guru (X_2), dan komitmen kerja guru (X_3). Adapun variabel terikatnya adalah kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura (Y).

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa, data Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang diperoleh dengan menyebarkan angket yang berisikan 35 butir pernyataan memiliki rata-rata sebesar 144,48; standar deviasi 8,066; nilai minimum 123; nilai maksimum 157. Data kepuasan kerja (X_2) diperoleh dengan menyebarkan angket yang berisikan 30 butir pernyataan memiliki rata-rata sebesar 120,62; standar deviasi 8,749; nilai minimum 100; nilai maksimum 135. Data komitmen kerja (X_3) diperoleh dengan menyebarkan angket yang berisikan 30 butir pernyataan memiliki rata-rata sebesar 123,90; standar deviasi 11,829; nilai minimum 96; nilai maksimum 148. Data Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Amlapura (Y) diperoleh dari hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan di sekolah masing-masing.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat analisis. Uji normalitas sebaran data dimaksudkan untuk meyakinkan bahwa sampel benar-benar berasal dari populasi yang berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dengan regresi linier bisa dilakukan.

Sajian data lengkap hasil perhitungan mengenai uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Uji Normalitas Sebaran Data

		X1	X2	X3	Y
N		97	97	97	97
Normal Parameter	Mean	144.48	120.62	123.90	35.86
	Std. Deviation	8.066	8.749	11.829	9.689
Most Extreme Differences	Absolute	0.118	0.119	0.104	0.094
	Positive	0.060	0.066	0.076	0.075
	Negative	-.118	-.119	-.104	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159	1.176	1.026	0.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.136	0.126	0.243	0.362

Berdasarkan Tabel 1, tampak bahwa data X_1 , X_2 , X_3 , dan Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji linieritas garis regresi bertujuan untuk mengetahui keberartian koefisien arah regresi dari model linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis linier, diperoleh bahwa pasangan variabel bebas dengan variabel terikat (X_1*Y ; X_2*Y ; dan X_3*Y) memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis data, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura melalui persamaan regresi $Y = 0,806X_1 + 80,630$ dengan $F_{hitung} = 77,885 > F_{tabel} = 3,94$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. $r_{hitung} = 0,671$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan

antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura, besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 45,1%. Dengan kata lain semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang maka kinerja guru akan semakin baik pula. Selain itu hasil penelitian I Ketut Suarsana (2009) dalam penelitiannya yang menganalisis tentang perilaku kepemimpinan dan kinerja ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja guru.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura melalui model regresi $Y=0,658X_2 + 43,513$ dengan $F_{hitung} = 51,849 > F_{tabel} = 3,94$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan Lampiran 11 diperoleh $r_{hitung} = 0,594$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura, besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 35,3%. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja yang maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Komitmen kerja berkontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura model

regresi $Y=0,626X_3 + 41,764$ dengan $F_{hitung} = 133,929 > F_{tabel} = 3,94$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan komitmen kerja yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi. Untuk mengetahui besarnya kontribusi komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan Lampiran 11 diperoleh $r_{hitung} = 0,765$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura, besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 58,5%. Dengan kata lain semakin bagus komitmen kerja yang maka kinerja guru akan semakin baik pula. Temuan empiris ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Sunita (2009) yang sama-sama menganalisis tentang keterkaitan komitmen dan kinerja guru. Dalam penelitian tersebut ditemukan adanya kontribusi yang signifikan antara komitmen karier terhadap kinerja guru.

Secara bersama-sama, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja, berkontribusi signifikan terhadap kinerja Guru SMA PGRI 1 Amlapura dengan persamaan garis regresi $Y=100+0,409X_1+0,209X_2+0,417X_3$ dengan $F_{hitung} = 83,849$ ($p < 0,05$).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

- 1) Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 45,1%.
- 2) Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 35,3%.
- 3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 58,5%.
- 4) Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja, terhadap kinerja Guru SMA PGRI 1 Amlapura; besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 73%.

5.3 Saran-Saran

Temuan penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa variabel prediktor yang diteliti, yakni kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen kerja baik secara terpisah maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Bagi guru disarankan untuk :
 - a) Berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran. Hal tersebut tercermin dalam persiapan pelaksanaan pembelajaran (administrasi mengajar yang meliputi silabus, RPP).
 - b) Menumbuhkan dan meningkatkan keterbukaan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki dalam

menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan pembelajaran.

- c) Selalu berupaya membangkitkan motivasi berprestasi terutama dari segi intrinsik sebagai modal awal dalam upaya mencapai prestasi kerja yang optimal.
 - d) Berusaha menciptakan komitmen kerja yang tinggi baik secara fisik maupun secara psikologis agar mencapai kinerja yang maksimal.
- 2) Kepada kepala sekolah disarankan untuk :
 - a) Mendorong guru sebagai bawahannya untuk berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran melalui pembuatan administrasi mengajar yang meliputi pembuatan Silabus, RPP yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru.
 - b) Meningkatkan kompetensi dan konsistensi dalam upaya meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja guru.
 - c) Selalu berupaya membangkitkan motivasi berprestasi guru dengan memperhatikan berbagai bentuk kebutuhan dalam pelaksanaan tugas guru.
 - e) Dapat berperan sebagai pelopor dan panutan bagi guru dan warga sekolah lainnya dalam membentuk kepuasan kerja dan komitmen kerja, komunikasi yang interaktif dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan mengembangkan keterbukaan dalam melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab. Sehingga tercermin suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*.
Jogjakarta: AR-Ruzz Media.

Dantes, N. 2012. *Metode Penelitian*.
Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ferdinandus. 2012. Determinasi
Kompetensi Profesional,
Kepuasan Kerja, Serta
Pengalaman Kerja Guru
Terhadap Kualitas
Pembelajaran Di SMA Negeri 8
Denpasar. *Jurnal Pendidikan
dan Pengajaran Undiksha
Singaraja*. No. 2 Th.2013

Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.

Mulayasa. 2012. *Manajemen dan
KepemimpinanKepala Sekolah*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Nardi, I Wayan. 2012. Determinasi
Perilaku Kepemimpinan
Kepala Sekolah, Iklim Kerja
Sekolah dan Motivasi
Berprestasi Guru Terhadap
Kinerja Guru (Studi Pada Para
Guru PNS SMP Negeri di
Kecamatan Tabanan). *Jurnal
Pendidikan dan Pengajaran*

Undiksha Singaraja. No. 2 Th
2011.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012.
*Kepemimpinan dan Perilaku
Organisasi* (cetakan ketiga).
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.

Sugiono. 2002. *Metode Penelitian
Administrasi*. Bandung :
Alfabeta.

Suarsana, I Ketut. 2009). Kontribusi
Prilaku Kepemimpinan Kepala
Sekolah, Semangat Kerja
Guru Terhadap Peningkatan
Kinerja Guru SMA Negeri di
Kabupaten Gianyar. *Tesis*
(Tidak diterbitkan). Singaraja:
Undiksha

Sunita, I Wayan. 2009. Kontribusi
Komitmen Karier, Kompetensi,
dan Supervisi Pengajaran
Terhadap Kinerja Guru SMK
Swasta di Kabupaten Gianyar
(*Tesis*). Singaraja: Undiksha.

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*.
Jakarta: Kencana Prenada
Media Group.